

ANÁLISE COMPARATIVA DAS CCTs – ABRASEL MG / Pena e Silveira Advogados

CCT 2024/2025 vs. Aditivo 2025 vs. Reivindicações CCT 2026/2027

Belo Horizonte, 15 de dezembro de 2025

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

Este documento apresenta análise técnica comparativa entre a CCT 2024/2025 vigente, o Aditivo para 2025 e o Rol de Reivindicações apresentado pelo SECHSBH para a CCT 2026/2027.

O objetivo é identificar as mudanças propostas que impactam os empregadores do setor de bares e restaurantes, fundamentando a defesa empresarial nas negociações coletivas, bem como apresentar propostas da ABRASEL MG a serem pleiteadas.

Principais Impactos Identificados

Referência inflacionária: IPCA acumulado 12 meses (nov/2025): 4,46%

ITEM	CCT 2024/25	REIVIND. 2026	IMPACTO
Adicional de Hora Extra	70%	100%	+42,86%
Correção Salarial	4,77% (INPC)	10%	+124% vs IPCA
Piso Geral da Categoria	R\$ 1.585,76	R\$ 1.750,00	+10,36%
Cartão Alimentação/Refeição	Recomendação	OBRIGATÓRIO	R\$ 25/dia
Tabela de Estimativa de Gorjetas	Prevista	EXCLUÍDA	PREJUDICIAL
Novos Direitos Sociais/Familiares	Inexistentes	9 NOVAS	CRÍTICO
Intervalo Intrajornada (mínimo/máximo)	30min / 4h	1h / 2h	Restritivo
Benefícios (Odonto/Seguro/Saúde)	R\$ 57,00	R\$ 75,50	+32,5%
Multa por Descumprimento	20% × nº cláus.	25% valor único	FAVORÁVEL



2. ANÁLISE DETALHADA DAS ALTERAÇÕES ECONÔMICAS

2.1 Adicional de Hora Extra – CRÍTICO

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 15^a): As horas extras serão pagas com um adicional de 70% (setenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 10^a): As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

Análise de Impacto Financeiro

- Aumento de 30 pontos percentuais no adicional (de 70% para 100%)
- Representa aumento de 42,86% no custo da hora extra
- **EXEMPLO:** Empregado com salário de R\$ 1.750,00 (220h), hora normal de R\$ 7,95:

Cenário atual (70%): $R\$ 7,95 \times 1,70 = R\$ 13,52/\text{hora extra}$

Cenário proposto (100%): $R\$ 7,95 \times 2,00 = R\$ 15,91/\text{hora extra}$

Diferença: R\$ 2,39 por hora extra adicional

PARECER: O adicional de 100% é o dobro do mínimo legal (50%) previsto no art. 7º, XVI, da CF/88. A CCT atual já prevê adicional 20% acima do mínimo legal. A proposta representa oneração excessiva e desproporcional ao setor.

2.2 Correção Salarial – CRÍTICO

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 e Aditivo 2025): Correção de 4,77% (INPC 2024) COM tabela de proporcionalidade por mês de admissão.

REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 4^a): Correção de 10% SEM proporcionalidade por data de admissão.

Problemas Identificados

1. **Reajuste muito acima da inflação:** IPCA acumulado 12 meses (nov/2025) é de 4,46%. A proposta de 10% representa ganho real de 5,54% acima do IPCA – mais que o DOBRO da inflação.
2. **Eliminação da proporcionalidade:** A CCT vigente prevê tabela com índices proporcionais ao mês de admissão (art. 4º, II), evitando enriquecimento sem causa de empregados recém-admitidos. A proposta elimina essa graduação.
3. **Quebra de padrão histórico:** CCT 2024 previu 4,5%; Aditivo 2025 previu 4,77% (INPC). A proposta de 10% rompe com o padrão de reajuste atrelado à inflação.

PARECER: A proposta é bastante desfavorável. Deve-se manter o reajuste pelo IPCA acumulado (4,46%) ou INPC, COM tabela de proporcionalidade, conforme padrão consolidado.



2.3 Piso Salarial da Categoria

FUNÇÃO	CCT 2024	ADITIVO 2025	REIVIND. 2026	VARIAÇÃO
Piso Geral	R\$ 1.496,00	R\$ 1.585,76	R\$ 1.750,00	+10,36%
Funções Específicas*	R\$ 1.550,00	R\$ 1.623,93	R\$ 1.800,00	+10,84%

*Funções específicas: garçom, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira.

Contexto inflacionário: IPCA acumulado 12 meses (nov/2025): 4,46% | INPC 2024: 4,77%

PARECER: Os aumentos propostos (10,36% e 10,84%) são mais que o dobro do IPCA acumulado (4,46%), representando ganho real desproporcional de quase 6%.

2.4 Tabela de Estimativa de Gorjetas – OMISSÃO PREJUDICIAL

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 11ª): Prevê tabela de estimativa de gorjetas com percentuais sobre o salário mínimo para diversos cargos (garçom, maitre, governanta, etc.). Estabelece valores estimativos para cálculo de reflexos, baseados em percentuais fixos.

REIVINDICAÇÃO 2026: A cláusula de estimativa de gorjetas foi EXCLUÍDA do rol de reivindicações.

Impacto Negativo para o Empresário

- Problema:** Sem a tabela de estimativa, empresas que NÃO cobram taxa de serviço na nota de consumo ficam obrigadas a pagar reflexos trabalhistas (FGTS, 13º, férias, etc.) sobre o VALOR REAL das gorjetas espontâneas recebidas pelos empregados.
- Com a tabela de estimativa:** O empregador paga reflexos sobre um percentual FIXO do salário mínimo, que pode ser inferior ao valor real das gorjetas.
- Sem a tabela:** O empregador deve apurar e pagar reflexos sobre o valor REAL recebido, que pode ser significativamente maior.

PARECER: A exclusão da tabela de estimativa prejudica os empresários que não cobram taxa de serviço. Deve-se pleitear a MANUTENÇÃO da cláusula para estabelecimentos com atendimento humano que não utilizam o sistema de taxa de serviço na nota.

2.5 Cartão Alimentação/Refeição – NOVA OBRIGAÇÃO ONEROSA

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 17ª): 'A entidade sindical signatária RECOMENDA, sempre que possível, que as empresas forneçam alimentação...' (caráter facultativo)



REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 13ª): 'As empresas OBRIGAM-SE ao fornecimento de alimentação... O valor mínimo do benefício é fixado em R\$ 25,00 por dia efetivamente trabalhado.'

Impacto Financeiro - Simulação

CENÁRIO	CUSTO/EMPREGADO	EMPRESA 10 FUNC.
Custo mensal (22 dias úteis)	R\$ 550,00	R\$ 5.500,00/mês
Custo anual	R\$ 6.600,00	R\$ 66.000,00/ano

PARECER: A transformação de recomendação em obrigação com valor mínimo elevado representa ônus financeiro significativo. Proposta deve ser rejeitada ou limitada a adesão ao PAT com desconto de até 20%.

2.6 Multa por Descumprimento – ALTERAÇÃO FAVORÁVEL

SITUAÇÃO ATUAL (CCT 2024/2025 - Cláusula 53ª): Multa de 20% do menor piso, POR CADA CLÁUSULA VIOLADA, multiplicado pelo número de empregados.

REIVINDICAÇÃO 2026 (Cláusula 57ª): Multa de 25% sobre o piso, VALOR ÚNICO pela violação, revertendo em favor do empregado prejudicado. Prazo de 30 dias para regularização após notificação.

Análise Comparativa

- **ANTES:** Empresa com 50 empregados que violar 3 cláusulas = R\$ 1.585,76 × 20% × 50 × 3 = R\$ 47.572,80
- **PROPOSTA:** Valor único de 25% do piso por violação = R\$ 1.750,00 × 25% = R\$ 437,50 por empregado prejudicado
- **Prazo de regularização:** 30 dias após notificação para sanar a violação, com exclusão da multa se regularizado.

PARECER: ALTERAÇÃO FAVORÁVEL. A mudança de multa cumulativa por cláusula para valor único é significativamente mais benéfica ao empresário. Recomenda-se aceitar esta redação, eventualmente negociando redução do percentual para 15% ou 10%.



3. NOVAS CLÁUSULAS SOCIAIS E FAMILIARES – INOVAÇÕES PREJUDICIAIS

O Rol de Reivindicações 2026/2027 introduz um conjunto de **9 (nove) novas cláusulas** relacionadas a direitos sociais, familiares e condições de trabalho que **NÃO EXISTEM na CCT 2024/2025 vigente**. Essas cláusulas representam significativa inovação normativa com potencial de gerar custos, insegurança jurídica e alta judicialização.

3.1 Convívio Familiar (Cláusula 28^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- **Prioridade de folgas:** Empregados com filhos terão prioridade na concessão de folgas aos finais de semana
- **Rodízio obrigatório:** Rodízio para que nenhum empregado trabalhe todos os feriados do ano
- **Ajuste de escalas:** Adequação da escala para permitir participação em eventos escolares ou médicos dos filhos

Análise Crítica

- **Cláusula programática e subjetiva:** Termos como 'prioridade', 'sempre que possível' e 'eventos escolares' são vagos e de difícil aplicação objetiva.
- **Potencial discriminatório reverso:** Priorizar empregados com filhos pode discriminar empregados sem filhos.
- **Inviabilidade operacional:** O setor de alimentação fora do lar tem pico de demanda aos finais de semana e feriados. O rodízio obrigatório pode comprometer a operação.
- **Alto risco de judicialização:** A subjetividade da cláusula permite interpretações amplas em reclamações trabalhistas.

PARECER: Cláusula aberta, programática e de alto potencial litigioso. Recomenda-se recusar integralmente ou, no mínimo, exigir redação com critérios objetivos e limites claros.

3.2 Custeio de Deslocamento para Convívio Familiar (Cláusula 29^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Aplicável a empregados que residem a mais de 400 km da família
- **Passagem ida e volta semestral** para visitar a família, custeada pelo empregador
- **Abono de 2 dias úteis** para o deslocamento (dias não trabalhados remunerados)
- **Auxílio alimentação de R\$ 50,00** para a viagem



Impacto Financeiro (por empregado elegível/ano)

ITEM	CUSTO ESTIMADO
Passagens (2 viagens × ida/volta × ~R\$ 300)	R\$ 1.200,00
Abono 4 dias úteis (2 viagens × 2 dias)	R\$ 318,18
Auxílio alimentação (2 viagens × R\$ 50)	R\$ 100,00
TOTAL POR EMPREGADO ELEGÍVEL/ANO	R\$ 1.618,18

PARECER: Obrigação totalmente inexistente na CCT vigente, com custo significativo e aplicação complexa (verificação de distância, comprovação de família). Recomenda-se recusar integralmente.

3.3 Estabilidade Pré-Aposentadoria (Cláusula 22^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta: Garantia de emprego ao trabalhador que estiver a até 24 meses da aposentadoria, desde que tenha mais de 5 anos de empresa.

Análise Crítica

- Limitação ao poder diretivo:** Impede demissão sem justa causa por até 2 anos, engessando a gestão de pessoal.
- Dificuldade de verificação:** Como o empregador verificará se o empregado está 'a 24 meses da aposentadoria'? Depende de tempo de contribuição individual.
- Custo da indenização:** Se demitir empregado estável, pode ser condenado a indenizar todo o período ou reintegrá-lo.

PARECER: Cláusula restritiva e de difícil aplicação. Recomenda-se recusar ou, no mínimo, reduzir para 12 meses e aumentar a carência para 10 anos de empresa.

3.4 Plano de Carreira Obrigatório (Cláusula 30^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Obrigação de implementar planos de carreira estruturados
- Critérios objetivos e transparência na progressão
- Vedação de discriminação por afastamentos médicos na progressão

Análise Crítica

- Inviabilidade para pequenos estabelecimentos:** A maioria dos bares e restaurantes são micro e pequenas empresas que não comportam estrutura de plano de carreira formal.
- Judicialização:** A exigência de 'critérios objetivos' e 'transparência' pode gerar discussões judiciais sobre supostas preterições.
- Custo de implementação:** Demanda consultoria de RH, documentação, treinamentos.



PARECER: Cláusula desproporcional à realidade do setor. Recomenda-se recusar ou limitar a empresas com mais de 50 empregados.

3.5 Responsabilidade Social Empresarial (Cláusula 31^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Obrigação de programas de apoio psicológico aos trabalhadores
- Programas de assistência social
- Ações de responsabilidade social empresarial

Análise Crítica

- **Cláusula aberta e sem parâmetros:** O que é 'apoio psicológico'? Qual o escopo da 'assistência social'? Quais ações são suficientes?
- **Custo indeterminado:** Impossível prever o impacto financeiro sem parâmetros objetivos.
- **Fiscalização sindical:** O sindicato poderá alegar descumprimento a qualquer momento por falta de critérios.

PARECER: Cláusula genérica e potencialmente onerosa. Recomenda-se recusar ou transformar em mera recomendação.



3.6 Pagamento de Transporte no Desligamento (Cláusula 26^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta: Trabalhador contratado em outra cidade, que teve passagem de vinda paga pelo empregador, terá garantida passagem de retorno à cidade de contratação quando da rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador.

Análise

- **Obrigação adicional nas verbas rescisórias:** Custo de passagem (ônibus, avião) pode ser significativo dependendo da origem.
- **Condicionantes:** Só se aplica se: (1) empregador pagou passagem de vinda; (2) demissão sem justa causa; (3) iniciativa do empregador.

PARECER: Cláusula nova com impacto limitado (apenas trabalhadores migrantes contratados com passagem custeada). Pode ser negociada com limite de valor ou distância mínima.

3.7 Empregado Estudante (Cláusula 35^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: Não há previsão específica sobre abono de faltas para exames

Conteúdo da Proposta: Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares em estabelecimentos oficiais ou oficializados, desde que: (1) pré-avise com 72h de antecedência; (2) comprove participação posteriormente.

Análise

- **Impacto moderado:** Limita-se a dias de exame, não a todo o período letivo.
- **Controles adequados:** Pré-aviso de 72h e comprovação posterior são razoáveis.
- **Valorização do estudo:** Pode contribuir para qualificação da mão de obra.

PARECER: Cláusula com impacto limitado e procedimentos de controle adequados. Pode ser aceita desde que limitada a estabelecimentos oficiais de ensino fundamental, médio ou superior, com teto de X dias/ano.

3.8 Garantia de Recreação para Trabalhadores (Cláusula 27^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- Empresas apoiarão o sindicato na divulgação de programações destinadas aos trabalhadores
- Facilitar acesso dos trabalhadores às programações
- Incentivar prática de atividades sociais nos dias de folga
- Facilitar transporte para trabalhadores alojados



Análise

- **Cláusula programática:** Usa termos como 'apoiarão', 'procurarão incentivar', 'facilitando' – não cria obrigação específica.
- **Baixo impacto direto:** Não estabelece custos obrigatórios.

PARECER: Cláusula programática sem obrigação concreta. Impacto baixo. Pode ser aceita como está, desde que mantido o caráter de recomendação (sem multa por descumprimento).

3.9 Regulamentação de Alojamento (Cláusula 25^a do Rol)

Status na CCT 2024/2025: INEXISTENTE

Conteúdo da Proposta:

- **Padrões mínimos obrigatórios:** Ventilação adequada, camas individuais, roupa de cama, limpeza regular
- **Vedaçāo de cobrança:** Proibido cobrar pelo alojamento fornecido
- **Permanēcia pós-demissāo:** Direito de permanecer por período após rescisāo
- **Multa especíca:** Penalidade pelo descumprimento das condições

Análise

- **Aplicação restrita:** Só afeta empresas que fornecem alojamento (hotéis, pousadas, alguns restaurantes com trabalhadores migrantes).
- **Custos de adequação:** Pode exigir investimentos em infraestrutura.
- **Permanēcia pós-rescisāo:** Pode gerar custos adicionais e complexidade no desligamento.

PARECER: Inovação com impacto limitado às empresas que oferecem alojamento. Os padrões mínimos são razoáveis, mas a permanēcia pós-demissāo e multa especíca devem ser negociadas (prazo māximo de 5 dias, multa proporcional).

Quadro Resumo – Novas Cláusulas Sociais e Familiares

CLÁUSULA	RISCO	POSIÇÃO RECOMENDADA
28 ^a - Convívio Familiar	ALTO	RECUSAR
29 ^a - Custo Deslocamento Familiar	ALTO	RECUSAR
22 ^a - Estabilidade Pré-Aposentadoria	ALTO	RECUSAR ou reduzir para 12 meses
30 ^a - Plano de Carreira Obrigatório	ALTO	RECUSAR ou limitar a +50 empregados
31 ^a - Responsabilidade Social	MÉDIO	RECUSAR ou tornar recomendação
26 ^a - Transporte no Desligamento	MÉDIO	NEGOCIAR limite de valor
35 ^a - Empregado Estudante	BAIXO	ACEITAR com limite dias/ano
27 ^a - Garantia de Recreação	BAIXO	ACEITAR (programática)
25 ^a - Regulamentação Alojamento	MÉDIO	NEGOCIAR permanēcia e multa



4. PROPOSTAS ABRASEL MG A SEREM PLEITEADAS

Com base no Ofício ABRASEL MG, as seguintes propostas devem ser formalmente apresentadas nas negociações:

4.1 Direito de Oposição por E-mail

Status no Rol 2026: Cláusula 53^a, Alínea 'B' – exige comparecimento pessoal à sede sindical, com exceção apenas para trabalhadores a mais de 30 km.

Fundamento Jurídico: CF/88, art. 5º, XX – 'ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado'. Decisão do STF no Tema 935 (RE 1.018.459) – direito de oposição deve ser facilitado.

Proposta: Permitir oposição por e-mail pessoal para TODOS os trabalhadores, sem restrição de distância, mediante envio para e-mail oficial do sindicato.

Objetivo: Democratizar o exercício do direito constitucional, eliminando barreiras de deslocamento, custo e horário.

4.2 Manutenção da Tabela de Estimativa de Gorjetas

Status no Rol 2026: EXCLUÍDA – cláusula não consta nas reivindicações.

Fundamento: A tabela de estimativa protege o empresário que não cobra taxa de serviço na nota, permitindo cálculo de reflexos sobre percentual fixo do salário mínimo, ao invés de apuração do valor real das gorjetas espontâneas.

Proposta: INCLUIR a tabela de estimativa de gorjetas da CCT 2024/2025 (Cláusula 11^a) para estabelecimentos com atendimento humano que não utilizam o sistema de taxa de serviço.

Objetivo: Manter segurança jurídica e previsibilidade de custos para estabelecimentos que recebem gorjetas espontâneas.

4.3 Manutenção da Retenção sobre Gorjetas (20%/33%)

Status na CCT 2024/2025 (Cláusula 12^a): Prevê que as empresas que adotam o sistema de gorjeta cobrada na nota de consumo podem reter até **20%** (empresas não optantes do Simples Nacional) ou **33%** (empresas optantes do Simples Nacional) do valor arrecadado para cobertura de encargos sociais, previdenciários, trabalhistas e tributários.

Status no Rol 2026: A cláusula de retenção de gorjetas **NÃO ESTÁ EXPRESSA** nas reivindicações, gerando risco de supressão.

Fundamento Legal: Art. 457, CLT.

Percentuais de Retenção Previstos

REGIME TRIBUTÁRIO	RETENÇÃO MÁXIMA
Empresas NÃO optantes do Simples Nacional	20%
Empresas optantes do Simples Nacional	33%



Proposta: Manter expressamente na CCT 2026/2027 a autorização para retenção de 20% ou 33% (conforme regime tributário) sobre as gorjetas cobradas em nota de consumo, para cobertura de:

- Encargos sociais e previdenciários (INSS patronal)
- Encargos trabalhistas (FGTS, 13º, férias, DSR)
- Encargos tributários incidentes sobre a gorjeta

Objetivo: Garantir segurança jurídica para estabelecimentos que utilizam o sistema de taxa de serviço, evitando que a omissão na CCT seja interpretada como vedação à retenção legal.

4.4 Flexibilização de Planos de Saúde – Sistema Misto

Status no Rol 2026: Cláusulas 16ª, 17ª e 54ª – contratação exclusiva com operadoras credenciadas pelo sindicato.

Fundamento Jurídico: CF/88, art. 170 – livre iniciativa e livre concorrência. Restrição desproporcional à liberdade de contratar.

Proposta: Sistema misto que permita às empresas escolher entre: (I) Operadoras credenciadas pelo sindicato; OU (II) Operadoras ANS com coberturas iguais ou superiores.

Objetivo: Permitir negociação de melhores condições comerciais e evitar duplicação de custos para empresas que já oferecem planos de saúde corporativos.

4.5 Uniformização de Exclusão de Benefícios

Contradições identificadas no Rol 2026:

- Cláusula 16ª, §1º (Plano Odontológico) – EXCLUI empregados em experiência, prazo determinado e suspensos.
- Cláusula 17ª, §9º (Seguro de Vida) – INCLUI todos os empregados, independente da modalidade contratual.
- Cláusula 18ª (Assistência Médica) – NÃO PREVÊ exclusão expressa para experiência/prazo determinado/suspensos.

Proposta: Uniformizar a exclusão de TODOS os benefícios (plano odontológico, seguro de vida E assistência médica) para:

1. Empregados em período de experiência (até 90 dias)
2. Contratos por prazo determinado
3. Contratos suspensos (salvo se em tratamento médico, limitado a 90 dias ou com a assunção dos custos da parcela patronal pelo empregado)

Benefícios iniciam no 1º dia útil após término da experiência ou conversão em contrato por prazo indeterminado.

Objetivo: Coerência normativa, redução de custos com alta rotatividade nos primeiros 90 dias e evitar pagamento de benefícios em contratos de natureza provisória.



4.6 Remuneração Diferenciada para Trabalhador Intermitente

Status no Rol 2026: NÃO HÁ REGULAMENTAÇÃO sobre contratos intermitentes.

Fundamento: CLT, art. 443, §3º (Lei 13.467/2017). Peculiaridades do contrato intermitente: ausência de garantia de convocação, inexistência de jornada fixa, imprevisibilidade de renda.

Proposta: Autorizar pagamento de diária/valor-hora ao intermitente em patamar superior ao dos empregados tradicionais, SEM caracterizar paradigma para equiparação salarial. Valor-hora mínimo: Piso + 220h.

Objetivo: Segurança jurídica para empresas que remuneram melhor o intermitente, evitando pedidos de equiparação salarial.

4.7 Garantia Expressa de Trabalho em Feriados

Status no Rol 2026: Cláusula 32ª prevê compensação ou dobra para folgas/feriados trabalhados, mas não há autorização EXPRESSA para funcionamento em feriados.

Fundamento: Lei nº 10.101/2000 e art. 611-A da CLT. O setor de alimentação fora do lar tem nos feriados uma das suas principais datas de faturamento (70% do faturamento anual em 20% dos dias).

Proposta: Incluir cláusula autorizando expressamente o funcionamento e convocação de empregados em feriados civis e religiosos, mediante compensação em 90 dias OU pagamento em dobro.

Objetivo: Segurança jurídica para operações em datas essenciais ao setor.

4.8 Adicional de Quebra de Caixa

Status no Rol 2026: NÃO HÁ PREVISÃO. CCT atual (Cláusula 7ª) veda desconto de cheques sem fundos.

Proposta: Incluir cláusula prevendo adicional de quebra de caixa (percentual a definir sobre salário base) para operadores de caixa, como contrapartida pelo risco de manipulação de valores e possibilidade de desconto de eventuais diferenças.

Objetivo: Conferir segurança jurídica à prática já adotada por diversas empresas do setor.

4.9 Prorrogação de Jornada em Atividades Insalubres

Status no Rol 2026: NÃO HÁ PREVISÃO.

Fundamento Legal: CLT, art. 611-A, XIII (Reforma Trabalhista) – permite negociação coletiva sobre prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

Proposta: Autorizar expressamente a prorrogação de jornada e banco de horas para empregados em atividades insalubres (câmara-fria, por exemplo), dispensando licença prévia das autoridades de higiene do trabalho.

Objetivo: Flexibilizar operações que envolvem atividades com exposição a agentes insalubres.



5. IMPACTO FINANCEIRO CONSOLIDADO

Simulação para empresa com 10 empregados, considerando todas as alterações propostas no Rol 2026:

ITEM	CCT 2025	PROPOSTA 2026
Folha de pagamento base (10 func. x piso)	R\$ 15.857,60	R\$ 17.500,00
Plano Odontológico (10 func.)	R\$ 210,00	R\$ 280,00
Seguro de Vida (10 func.)	R\$ 70,00	R\$ 95,00
Assistência Médica (10 func.)	R\$ 290,00	R\$ 380,00
Cartão Alimentação (NOVO - 10 func. x 22 dias)	R\$ 0,00	R\$ 5.500,00
TOTAL MENSAL	R\$ 16.427,60	R\$ 23.755,00
DIFERENÇA MENSAL	+ R\$ 7.327,40 (aumento de 44,6%)	

Nota: O cálculo não inclui encargos trabalhistas e previdenciários incidentes sobre a folha, horas extras adicionais, reflexos de gorjetas espontâneas (sem tabela de estimativa), custos das novas cláusulas sociais/familiares e custos administrativos das novas obrigações.



6. SÍNTESE DAS RECOMENDAÇÕES DE NEGOCIAÇÃO

6.1 Recusar/Limitar

1. **Hora Extra 100%:** Recusar. Manter 70%.
2. **Correção Salarial 10%:** Recusar. Propor IPCA (4,46%) + ganho real máximo de 0,5%, COM tabela de proporcionalidade.
3. **Piso Salarial:** Aceitar aumento limitado ao IPCA (~4,46%), não os 10,36% propostos.
4. **Cartão Alimentação Obrigatório:** Recusar. Manter como recomendação ou limitar a adesão ao PAT.
5. **Intervalo Máximo 2h:** Recusar. Manter máximo de 4 horas.
6. **Convívio Familiar (Cláusula 28^a):** Recusar integralmente – cláusula subjetiva e judicializável.
7. **Custeio Deslocamento Familiar (Cláusula 29^a):** Recusar integralmente – custo elevado.
8. **Estabilidade Pré-Aposentadoria (Cláusula 22^a):** Recusar ou reduzir para 12 meses com carência de 10 anos.
9. **Plano de Carreira (Cláusula 30^a):** Recusar ou limitar a empresas com +50 empregados.
10. **Responsabilidade Social (Cláusula 31^a):** Recusar ou transformar em mera recomendação.

6.2 Pleitear Inclusão

1. **Tabela de Estimativa de Gorjetas:** INCLUIR para estabelecimentos com atendimento humano que não cobram taxa de serviço.
2. **Retenção de Gorjetas (20%/33%):** MANTER expressamente a autorização para estabelecimentos que cobram taxa de serviço na nota.
3. **Direito de Oposição por E-mail:** INCLUIR para todos os trabalhadores.
4. **Flexibilização de Planos de Saúde:** INCLUIR sistema misto (sindicato OU operadora ANS).
5. **Uniformização de Exclusão de Benefícios:** INCLUIR exclusão uniforme (odonto, seguro, saúde) para experiência/prazo determinado/suspensos.
6. **Trabalhador Intermítente:** INCLUIR regulamentação sem paradigma para equiparação.
7. **Autorização de Trabalho em Feriados:** INCLUIR cláusula expressa.
8. **Adicional de Quebra de Caixa:** INCLUIR com contrapartida de possibilidade de desconto.
9. **Prorrogação em Atividades Insalubres:** INCLUIR com cautela (risco Tema 1046 STF).

6.3 Pontos FAVORÁVEIS a Aceitar

- **Multa Única:** Aceitar a nova redação (valor único ao invés de por cláusula), negociando redução para 15%.
- **Vale-Transporte em Dinheiro:** Aceitar autorização expressa.
- **Manutenção Jornada 12x36 e Banco de Horas:** Garantir preservação.



- **Garantia de Recreação (Cláusula 27^a):** Aceitar (caráter programático, sem obrigação concreta).

6.4 Pontos a NEGOCIAR/Avaliar

- **Transporte no Desligamento (Cláusula 26^a):** Negociar limite de valor e distância mínima.
- **Regulamentação Alojamento (Cláusula 25^a):** Negociar prazo de permanência (máx. 5 dias) e valor da multa.
- **Empregado Estudante (Cláusula 35^a): Avaliar** aceitar com limite de dias/ano.

7. CONCLUSÃO

O Rol de Reivindicações 2026/2027 contém propostas que, se aceitas integralmente, representariam aumento de custo de aproximadamente 45% para empresas de pequeno porte, além da criação de 9 novas cláusulas de direitos sociais e familiares inexistentes na CCT vigente.

Os pontos mais críticos são: adicional de hora extra de 100%, correção salarial de 10% (mais que o dobro do IPCA de 4,46%), cartão alimentação obrigatório de R\$ 25/dia, EXCLUSÃO da tabela de estimativa de gorjetas e da retenção de parte das gorjetas (20% - SN ou 33% - LR/LP) e as novas cláusulas de convívio familiar e custeio de deslocamento.

Por outro lado, a alteração na sistemática de multas é favorável ao empresário.

Recomenda-se postura firme nas negociações, defendendo parâmetros inflacionários, manutenção de flexibilidades conquistadas, recusa das cláusulas subjetivas/programáticas e inclusão das propostas ABRASEL MG.

PENA E SILVEIRA ADVOGADOS

Assessoria Jurídica – Abrasel MG